



CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
MANITOBA OFFICE

RESEARCH • ANALYSIS • SOLUTIONS

FAST FACTS

Le 5 novembre 2009

Comment un salaire vital pourrait réduire la pauvreté au Manitoba

En ce temps de tourmente économique, des politiques de salaire suffisant pour vivre constituent une façon de stimuler notre économie locale. On applique une politique de salaire suffisant pour vivre, ou salaire vital, dans au moins 122 villes des É.-U. Une telle politique est à l'étude dans plus de 70 autres. De nombreuses grandes sociétés européennes ont adopté une politique de salaire vital. Le salaire vital n'est pas le salaire minimum déterminé par la législation sur les salaires. Le salaire vital permet aux familles d'avoir un niveau de vie de base décent.

Une personne seule au Manitoba qui travaille au salaire minimum gagne 15 912 \$ par année pour 35 heures de travail hebdomadaire avant impôts et déductions. À 9 \$ l'heure, le salaire minimum est de 5 754 \$, ou 26 %, sous le seuil de la pauvreté tel que défini par le seuil de faible revenu (SFR) avant impôts. Un couple qui travaille au salaire minimum gagne 31 824 \$. Si ce couple au salaire minimum a des personnes à charge, la famille dispose alors de peu de revenus pour payer des dépenses comme le transport, les vêtements, l'assurance locataire ou les fournitures scolaires.

Vingt pour cent des travailleurs de Winnipeg touchent le salaire minimum. En d'autres mots, 20 pour cent de notre main-d'œuvre disposent de peu de pouvoir d'achat discrétionnaire et n'ont pas les moyens de se procurer certains produits que le reste d'entre nous considérons comme des nécessités. Les revenus discrétionnaires de ces travailleurs sont extrêmement limités, ce qui signifie que le milieu des affaires de Winnipeg se prive d'une part considérable d'activité économique. Une stratégie de salaire vital corrigerait cette perte et serait avantageuse pour nous tous.

À partir d'une recherche originale réalisée par son bureau de la C.-B., le CCPA — Manitoba a préparé un rapport intitulé *The view from here : how a living wage can reduce poverty in Manitoba?* Notre nouveau rapport approfondit l'une des recommandations de politique mentionnée dans *The view from here : Manitobans call for a poverty reduction plan*.



CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
MANITOBA OFFICE

309 - 323 Portage Avenue
Winnipeg, MB R3B 2C1
T 204.927.3200 F 204.927.3201
ccpamb@policyalternatives.ca
www.policyalternatives.ca

The *Fast Facts* are produced and distributed free via email. They can be reproduced as an OpEd or opinion piece without obtaining further permission, provided they are not edited, and full credit is given to both the author and the source, CCPA-MB. Please contact CCPA-MB today to begin your free subscription.

Le salaire vital est un appel aux employeurs des secteurs public et privé de verser des salaires suffisants, tant à leur personnel qu'aux employés contractuels, afin de procurer le nécessaire aux familles avec enfants. Le salaire vital correspond à un critère plus élevé que le salaire minimum. Il correspond à ce que les soutiens de famille doivent gagner en fonction du coût réel de la vie. Le tableau suivant décrit le salaire vital horaire de trois collectivités du Manitoba :

Type de famille	Winnipeg	Brandon	Thompson
Deux parents qui travaillent, deux enfants	13,44 \$/h	11,10 \$/h	11,18 \$/h
Soutien monoparental, un enfant	18,64 \$	16,99 \$	16,39 \$
Soutien monoparental, deux enfants	25,44 \$	18,31 \$	18,88 \$

Le salaire vital est le salaire horaire qui permet à un ménage de satisfaire ses besoins de base, compte tenu des transferts gouvernementaux qui s'ajoutent au revenu de la famille et des déductions. Comme les transferts gouvernementaux et les déductions font partie du calcul, le salaire vital prend explicitement en considération les prestations directes que les familles reçoivent grâce à des mesures comme la prestation universelle pour la garde d'enfants.

Mais le rapport va plus loin que d'ajouter les prestations directes; il tient compte aussi des transferts gouvernementaux indirects tels que les services publics et les infrastructures. Par exemple, si le Manitoba avait un programme universel pour la garde d'enfant, les familles verraient leurs coûts diminuer de 600 \$/mois, et le salaire vital baisserait en conséquence. Les employeurs peuvent réduire leur masse salariale ET verser un salaire vital s'ils convainquent le gouvernement d'augmenter les prestations pour les petits salariés et d'élargir les services publics comme notre système universel de soins de santé.

Un salaire vital a du sens pour les employés, les employeurs et le gouvernement. Les petits salariés travaillent de longues heures, et occupent souvent plusieurs emplois, pour parvenir à pourvoir aux besoins de leur famille. Ce « rôle surchargé » coûte cher tant sur le plan personnel que sur le plan financier. Les chercheurs estiment que l'absentéisme coûte aux employeurs 6 milliards de dollars par année en frais directs et indirects, et coûte au gouvernement un autre 6 milliards de dollars en prestations de soins de santé.

Certaines grandes entreprises sont convaincues que le salaire vital « leur apporte quelque chose » et l'ont intégré dans leurs politiques d'approvisionnement. Ce sont la Banque HSBC Canada, Morgan Stanley, Citigroup, Deutsche Bank, Royal Bank of Scotland, KPMG, Price Waterhouse Coopers et Credit Suisse. Parmi les organismes favorables du secteur public, on compte la London School of Economics et London's Underground. Un salaire vital diminue les frais de roulement et d'absentéisme du personnel, augmente les niveaux de compétence et la productivité des employés, fidélise les clients et responsabilise l'entreprise.

Une étude de 2005 sur les employés d'entretien contractuels à faible salaire du Royal London Hospital a conclu qu'un salaire vital a bouleversé favorablement la vie des travailleurs, dont moins de la moitié pouvaient nourrir convenablement leur famille. En recevant un salaire vital, 85 % d'entre eux ont pu acheter la nourriture dont ils avaient besoin.

Les trois paliers de gouvernement pourraient appliquer une politique de salaire vital, afin de garantir que les employés de leurs sous-traitants reçoivent un salaire vital. Les paliers supérieurs de gouvernement pourraient aussi offrir des fonds aux municipalités par l'intermédiaire du plan de stimulation économique, afin de les aider à couvrir les frais rattachés au paiement d'un salaire vital aux personnes qui travaillent pour les villes. Cela pourrait faire partie d'une stratégie plus générale de lutte



CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
MANITOBA OFFICE

309 - 323 Portage Avenue
Winnipeg, MB R3B 2C1
T 204.927.3200 F 204.927.3201
ccpamb@policyalternatives.ca
www.policyalternatives.ca

The *Fast Facts* are produced and distributed free via email. They can be reproduced as an OpEd or opinion piece without obtaining further permission, provided they are not edited, and full credit is given to both the author and the source, CCPA-MB. Please contact CCPA-MB today to begin your free subscription.

contre la pauvreté, un problème négligé depuis trop longtemps.

La différence entre gagner un salaire minimum annuel d'un peu plus de 15 000 \$ et un salaire annuel vital de 24 461 \$ par travailleur dans une famille de deux parents est appréciable en terme de qualité de vie et de participation à la vie de la collectivité. Alors que des contrats gouvernementaux qui permettent de verser des salaires de misère contribuent à créer une province de gagnants et de perdants, le versement d'un salaire vital créerait une situation gagnante pour tous, favorisant ainsi une société où chacun a sa place.

Madame Marianne Cerilli a déjà été députée NPD à l'Assemblée législative et activiste sociale. Madame Lynne Fernandez est associée de recherche au CCPA — Man.

Le présent document contient un extrait d'une lettre publiée originalement dans le *Winnipeg Free Press*, édition du 2 avril 2009, A1, et des extraits de *The view from here : how a living wage can reduce poverty in Manitoba*. On peut télécharger le rapport au lien : <http://www.policyalternatives.ca/da794529/>



CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
MANITOBA OFFICE

309 - 323 Portage Avenue
Winnipeg, MB R3B 2C1
T 204.927.3200 F 204.927.3201
ccpamb@policyalternatives.ca
www.policyalternatives.ca

The *Fast Facts* are produced and distributed free via email. They can be reproduced as an OpEd or opinion piece without obtaining further permission, provided they are not edited, and full credit is given to both the author and the source, CCPA-MB. Please contact CCPA-MB today to begin your free subscription.